

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคณภูมิพิสัย อำเภอพัคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานรูปแบบเทศบาล
4. บริบทของเทศบาลตำบลพัคณภูมิพิสัย อำเภอพัคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งเป็นสภาวะของบุคคลที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไป ยังจุดหมาย การจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามที่บุคคลทำงานให้ก้าวหน้า ดังนั้นการจูงใจของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การ หน้าที่ ของผู้บริหารคือจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรในองค์การ (ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 251)

ดังนั้น แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การย่อมจะมีผลต่อความสำเร็จของ งานแล้วความเจริญก้าวหน้าขององค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานในทางตรงกันข้ามถ้าหาก บุคคลในองค์การใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมแล้ว ปัญหาทางสังคมตามมาอีก นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ

ยุภาพร ยุภาศ (2550 : 251) ได้รวบรวมความหมายของแรงจูงใจจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้

ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 229) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

รอบบินส์ (Robbin. 1987 : 339) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการใช้ความพยายามระดับสูงที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการใช้ความสามารถต่าง ๆ เพื่อทำให้ความต้องการของแต่ละบุคคลบังเกิดความพึงพอใจ

ซิงเกอร์ (Singer. 1990 : 269) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่มีลักษณะหลากหลาย ในการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

ลูธาน์ (Luthan. 1998 : 161) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาและสรีระศาสตร์ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและแรงขับ (Drive) ที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย (Goal) หรือเครื่องล่อ (Incentive) ที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

2. ความสำคัญของการจูงใจ

ในที่นี้จะแบ่งความสำคัญของการจูงใจทั้งต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ และองค์การ (ยูภาพร ยูภาศ. 2550 : 252 - 253)

1. ความสำคัญของการจูงใจต่อผู้บริหาร

1.1 พัฒนาทักษะ การทำความเข้าใจกับเป้าหมาย ความต้องการและพลังความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 พัฒนาเทคนิค วิธีการจูงใจ

1.3 ใช้สอยบุคคลเต็มศักยภาพ โดยทำงานให้เต็มที่ ด้วยความเต็มใจ

2. ความสำคัญของการจูงใจต่อผู้ปฏิบัติ

2.1 มีความต้องการผลักดันตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย

2.2 ใช้พลังความสามารถของตนอย่างเต็มที่ มีความก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 กระตุ้นให้ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ไม่เลื่อยชา หรือหยุดนิ่ง เสริมสร้าง

2.4 เสริมสร้างกำลังในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจ

2.5 ศรัทธา เชื่อมั่น และรักองค์การ

3. ความสำคัญของการจูงใจต่อองค์กร

3.1 บรรยากาศในการทำงานดี ผู้ร่วมงานกระตือรือร้นและทำงานอย่างมีเป้าหมาย

3.2 ได้ผลงานที่คุ้มค่าตามพลังความสามารถจริงที่บุคลากรมี

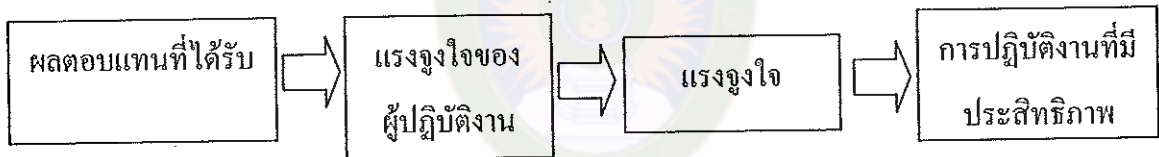
3.3 พร้อมที่จะปรับเปลี่ยน พัฒนาให้ดีกว่าเดิม

3.4 บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อองค์กร การโยกย้ายลาออกต่ำ

3. ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่ชอบความสำเร็จ หรือพอใจในองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานดังที่มีนักการเมืองได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

1. เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนองทัศนคติดังกล่าว สามารถแสดงด้วยแผนภาพที่ 1 (สมยศ นาวิกาน. 2540 : 155) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแผนภาพแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สูงขึ้น ก็พยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่ด้อยบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ นั่นคือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับแล้ว แรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน จะ

ถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากขึ้นเพียงใดนั้น คือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น ก็คือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็必将มีความเสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจ ให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็จะสามารคำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

4. ประเภทของแรงจูงใจ

การจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น อาจมีแนวทางหรือวิธีหลายอย่างต่างกันสุดแต่ผู้นำจะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แบ่งเป็น 2 ประเภท (ยูภาพร ยูภาส. 2550 : 263)

1. การจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) ใช้การจูงใจแบบนี้กับบุคคลประเภทที่เชื่อกันว่าต้องมีการบังคับให้ทำงานหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะเป็นการบังคับขู่เข็ญลงโทษ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงาน เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นต้น

2. การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) เป็นการจูงใจที่ตั้งอยู่บนแนวคิดว่ามนุษย์เป็นคนที่มีความสามารถอยู่ในตัว และพร้อมที่จะทำงานให้ดีที่สุด (คนประเภท Y) วิธีนี้จะมุ่งเน้นที่การสร้างกำลังใจ เช่น การชมเชยให้รางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถให้ทำ การให้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการ หรือกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นต้น สรุปว่า วิธีการจูงใจแบบปฏิฐานที่ดีควรต้องคำนึงถึง

- 2.1 มีความเฉพาะเจาะจง เช่น “ผมประทับใจที่คุณช่วยชีวิตคนไข้รายนี้ไว้ได้”
- 2.2 ต้องทำทันทีที่เกิดผลงานในทางบวก
- 2.3 หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย
- 2.4 ทุกระยะเวลาระหว่างดำเนินงานยังไม่บรรลุต้องให้ความสำคัญชื่นชมให้
- 2.5 กำลังใจ ชื่นใจมากกว่าบุคคลปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องสนใจเอาใจใส่อยู่เสมอ การจูงใจแบบนิเสธหรือการบังคับอาจไม่ใช่การจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง และยังทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ ส่วนการจูงใจแบบปฏิฐานเป็นสิ่งผู้นำจะต้องสนใจศึกษาเพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และต้องวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจัยต่าง ๆ ในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ใช้วิธีการจูงใจได้เหมาะสม

5. กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมี 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ (บุภาพร ยุภาศ. 2550 : 263 - 264)

1. การประเมินก่อนการจูงใจ

ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารต้องพยายามทำความเข้าใจในสิ่งต่อไปนี้

1.1 ผู้ปฏิบัติ คือ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับตัวผู้ปฏิบัติ ทั้งทางด้านลักษณะเฉพาะตัวว่าเป็นคนที่มีลักษณะอย่างไร (X,Y หรืออื่น ๆ) มีความต้องการอะไร ซึ่งรวมถึงความต้องการพื้นฐานความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของ คุณค่าและความต้องการสู่ความสำเร็จ รวมถึงผลงานที่บุคคลนั้นทำได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จ

1.2 ลักษณะงาน ต้องประเมินให้ได้ว่า ลักษณะงานเป็นอย่างไร ขอบเขตชัดเจนหรือไม่ ผู้ทำงานมีความอิสระ เป็นแบบที่มีความสำคัญเพียงใด มีปัจจัยสนับสนุนมากเพียงพอหรือไม่ ผลการทำงานเป็นอย่างไร จุดอ่อน จุดแข็งในการทำงานคืออะไร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจลักษณะงานเป็นเบื้องต้น

1.3 สิ่งแวดล้อม ต้องประเมินเป้าหมาย แผนงาน กิจกรรมขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กร ว่ากระทบต่อบุคคลทำงานหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นส่วนประกอบในการกำหนดวิธีจูงใจได้ถูกต้อง

1.4 สวัสดิการ ค่าตอบแทน ก็ได้รับเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่เพียงใด กระทบต่อผู้ปฏิบัติหรือไม่

2. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติต้องพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน โดยมีความเชื่อว่าเป้าหมายก่อให้เกิดการเคลื่อนไหว และพัฒนาอาศัยหลักที่ว่า เป้าหมายเป็นสิ่งจำเป็น เป้าหมายที่ท้าทาย ยากชัดเจน จูงใจให้คนปฏิบัติงานได้มากกว่า การให้รางวัลกระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น

3. การจูงใจ

การจูงใจมี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แบบนิเสธและแบบปฏิฐาน ด้วยวิธีการจูงใจต่าง ๆ เช่น แข็งกร้าว ละมุนละม่อม ตอรองให้เกิดการจูงใจตนเอง สร้างบรรยากาศของการแข่งขัน เป็นต้น

4. การประเมินผล

เป็นติดตามว่าการจูงใจที่ดำเนินการไปสามารถผลักดันให้บุคคลดำเนินไปสูเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนากระบวนการจูงใจ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดผลงานที่คุ้มค่า บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. เทคนิคการจูงใจ

การจูงใจเป็นเรื่องสลับซับซ้อนและเป็นนามธรรม ซึ่งไม่สามารถหาวิธีการที่ดีที่สุดได้จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องการหาเทคนิควิธีการจูงใจเพื่อใช้ในการบริหาร ซึ่งเทคนิคการจูงใจที่สำคัญประกอบด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2540 : 384)

1. เงิน (Money) เงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญอยู่ในรูปแบบของเงินเดือนและค่าจ้างเงินมีแนวโน้มและความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัว เงินเป็นสิ่งที่ใช้ให้บรรลุเป้าหมายมาตรฐานการครองชีพ โดยอย่างน้อยต้องให้เงินเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ องค์กรทุกแห่งใช้เงินเป็นตัวกระตุ้นเพื่อแข่งขัน เพื่อจูงใจ และดึงดูดบุคลากรเอาไว้
2. การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมในการทำงานจะช่วยให้บุคคลมีความรู้และความเข้าใจปัญหาและผลงาน การมีส่วนร่วมย่อหมายถึงการยอมรับและการผูกพันทำให้บุคคลรู้ถึงความสำเร็จ การมีส่วนร่วมไม่ได้ทำให้ผู้บริหารอ่อนแอ แต่จะช่วยให้รับฟังความคิดเห็นอย่างรอบคอบและสิ่งสำคัญที่สุดคือ บุคคลจะสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) การออกแบบงาน การพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบในการทำงานจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานในองค์กรตลอดไป

7. วิธีการจูงใจ

ในการจูงใจคนนั้นผู้บริหารจะต้องรู้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การจูงใจบุคคลต้องใช้สิ่งจูงใจหลายชนิดผสมผสานกัน และเนื่องจากในหน่วยงานนั้นบุคคลแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการจูงใจหลาย ๆ ชนิด ตามความเหมาะสม การจูงใจอาจแบ่งออกได้เป็น 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ (Werther และ Davis. 1989 : 446 – 451 ; อ้างถึงใน บุภาพร บุภาพร. 2550 : 265 - 268)

1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน การให้รางวัลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่สามารถสนองความต้องการพื้นฐานและความต้องการมั่นคงปลอดภัย เป็นสิ่งจูงใจที่กระตุ้นพฤติกรรมที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส ค่าตอบแทน ส่วนแบ่งกำไร ฯลฯ เงินเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต ใช้เพื่อตอบสนองความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัยและตอบสนองความต้องการด้านอื่น อีกทั้งเป็นตัวกลางในการแลกเปลี่ยนสิ่งจำเป็นอื่นที่จำเป็นในสังคม ซึ่งแนวคิดค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินนี้ เทย์เลอร์ (Taylor, 1911) ได้ให้ความสำคัญโดยใช้หลักการที่ว่า ถ้าผลตอบแทนเหมาะสม เป็นธรรมชาติ คนพอใจ ก็จะผลิตงานได้มาก เช่นเดียวกับ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ที่เชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยต่ำๆ หากไม่เพียงพอจะเกิดความไม่พอใจของคนในองค์กร

สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ไม่ใช่ตัวเงินหรือไม่อาจตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น การให้โอกาสในการพัฒนา การแสดงถึงการรับรู้ในผลงาน เป็นต้น

2. การจูงใจด้วยงาน คนโดยทั่วไปย่อมต้องการ การยกย่อง ขอมรับนับถือ หรือมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง รวมทั้งต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น อยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับถือ เช่น การมีตำแหน่งสูง ๆ เป็นต้น การจูงใจด้วยงานจึงเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานดังกล่าว ซึ่งทำได้หลายวิธีดังนี้

การหมุนเวียนการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนย้ายคนทำงานจากงานหนึ่งไปทำงานอีกงานหนึ่งเป็นระยะ ๆ ป้องกันความซ้ำซากจำเจ ความอ่อนล้า ช่วยขจัดเซื่องซึมที่ขาดไป เพิ่มความปลอดภัย พบว่าความเจ็บป่วยอุบัติเหตุจากการทำงานล้วนเกิดจากการทำงานซ้ำ ๆ การหมุนเวียนการทำงานจะช่วยขจัดความเบื่อหน่ายและอุบัติเหตุต่าง ๆ แต่ต้องไม่ทำบ่อยเกินไปจนทำให้ปรับตัวไม่ได้

การทำงานเป็นกลุ่ม แนวคิดนี้เชื่อว่าประสิทธิภาพของการทำงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อคนได้ทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนั้นการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ทำให้เกิดความรักความปรองดองกันและสามารถตอบสนองความสำเร็จในชีวิตได้เพราะงานที่ทำเป็นกลุ่มนั้นไม่สามารถทำคนเดียวให้สำเร็จได้ แต่ต้องทำเป็นกลุ่มจึงจะสำเร็จ

การออกแบบงาน เป็นการจัดให้งานมีลักษณะที่ดีตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อเพิ่มผลผลิตและคุณภาพงาน วิธีการออกแบบงานมี 2 วิธี

การขยายงาน (Job Enlargement) คือ การเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้น เป็นการลดภาวะการว่างงาน เกิดความหลากหลายของงาน เป็นงานที่ทำหาย เป็นการขยายงานและขยายโอกาสเจริญก้าวหน้า ดังนั้นถ้าสามารถทำให้เงินเดือนและภาระงานมีความสมดุลกันแล้ว วิธีการนี้จะช่วยแก้ไขความรู้สึกเบื่อ และแปลกแยกออกไป

การเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) เป็นการทำให้งานมีคุณค่า น่าสนใจ และท้าทาย โดยการยกระดับให้ความสำคัญของงานในความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน

ความสำคัญของความเป็นอิสระและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเพิ่มคุณค่างาน สามารถจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานได้โดยทำให้เกิดความรู้สึกว่างานมีความหมายมีความสำคัญ รู้สึกถึงการได้รับผิดชอบในผลงานและสามารถรู้ถึงผลงานที่ได้ทำไป

3. การจูงใจด้วยการบริหาร การจูงใจเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนต้องอาศัยทักษะการบริหารและการเป็นผู้นำที่ต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น และเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รูปแบบการบริหารที่สามารถจูงใจบุคลากรให้ทำงาน อาจแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

การบริหารโดยการควบคุมงาน (Management by Control) จากแนวคิดทฤษฎี X ของแมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ซึ่งเชื่อว่าคน โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสจะหลีกเลี่ยงงาน ต้องใช้การบังคับ ควบคุม ชูเชิญและลงโทษเพื่อให้ทำงานตามต้องการ ชอบเป็นผู้ตาม ต้องคอยชี้แนะแนวทางการทำงาน มีความทะเยอทะยานน้อย ขอเพียงแต่ให้มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานก็พอในแล้ว พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจะเป็นไปตามความเชื่อ คือ ใช้วิธีควบคุมงานใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด และไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส ทำให้ขวัญของคณงานต่ำ ผลงานอาจจะสูงในระยะแรก แต่ถ้ามีโอกาสเขาก็จะหลีกเลี่ยงงานหรือลาออก

การบริหารโดยให้อำนาจปกครองตนเอง (Management by Autonomy) จากแนวคิดทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960) เชื่อว่าคนมีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ชอบเป็นตัวของตัวเองชอบควบคุมตัวเองในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถและเฉลียวฉลาดพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจะให้เสรีภาพแก่ผู้ทำงาน ให้โอกาสทดลอง ริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง ควบคุมอยู่ห่าง ๆ แมกเกรเกอร์ ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการจูงใจคนให้ทำงานผู้บริหารต้องยอมรับทฤษฎี Y ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นของเขาได้ โดยการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็น ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และมีอิสระเสรีมากขึ้น สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่ และมีการควบคุมทางอ้อม การใช้ทฤษฎีเปิดโอกาสให้มีการจูงใจคนได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า ซึ่งผลที่ตามมาคือการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่ดีขึ้น มากขึ้น ทำให้สังคมมีการตอบสนองที่ดีต่อองค์การ

การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective) เป็นการบริหารงาน โดยวิธีบริหารงานของ ดร็กเกอร์ (Drucker) ซึ่งเชื่อว่าไม่ว่าองค์การใดต้องมีวัตถุประสงค์ขององค์การ การบริหารโดยวัตถุประสงค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก บุคคลจะทำงานถ้ากิจกรรมนั้นมีความสำคัญ โดยได้รับรู้ ยอมรับและรู้สึกว่าการกระทำนั้นมีจุดมุ่งหมายในการกระทำสูง ประการที่สอง คนส่วนใหญ่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถ้ารับรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ และคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลจากการมีส่วนร่วมให้กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์

8. ปัจจัยที่ผลต่อการงูใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการงูใจ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้ (ยูภาพร ยูภาศ. 2550 : 268 -269)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีผลต่อการเกิดการงูใจ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ความรู้ ความสามารถ ความคิด ทักษะคติ และพฤติกรรม
- 1.2 เป้าหมายและความต้องการประสบความสำเร็จ
- 1.3 ความเชื่อ ความศรัทธาต่อตนเอง งาน ค่าตอบแทน และต่อองค์การ
- 1.4 ทักษะในการสื่อสาร และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น
- 1.5 ความพึงพอใจต่องานที่ทำ

2. ปัจจัยด้านงาน (Working Condition Factors) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำดังต่อไปนี้

- 2.1 ขอบเขตงานชัดเจน ผู้ปฏิบัติมองเห็นผล และเข้าใจการทำงานทุกขั้นตอน
- 2.2 ความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถตัดสินใจและสร้างสรรค์พัฒนางานได้
- 2.3 ความหลากหลาย เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหลายอย่าง ไม่ซ้ำซากและสามารถพัฒนางานได้ตลอดเวลา

- 2.4 เป็นงานที่สำคัญ เช่น งานที่กระทบกับคนกลุ่มใหญ่ในองค์การสภาพแวดล้อม
- 2.5 เป็นงานที่เปิดโอกาสให้คนอื่นที่ส่วนร่วม
- 2.6 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานเพียงพอ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ คน
- 2.7 เป็นงานที่ส่งเสริมผู้ปฏิบัติได้รับการเลื่อนขั้น (promotion)
- 2.8 เป็นงานที่มีโอกาสนำเสนอ หรือประจักษ์สู่สังคมสูง
- 2.9 ได้รับการติดตาม ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการทำงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการงูใจให้คนทำงาน ดังต่อไปนี้

- 3.1 การสื่อสาร รวมถึงการพูดจา สื่อสารต่าง ๆ ด้วยความเข้าใจ การชื่นชม การเคารพ ความส่วนตัว เป้าหมาย แผนการทำงาน กิจกรรมขององค์การ
- 3.2 โอกาสการเจริญเติบโตในสายงานอาชีพ เป็นโอกาสที่เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้พัฒนางานอยู่เสมอ ได้รับการฝึกทักษะ อบรมเพิ่มเติม การนิเทศและระบบสื่อสาร เพื่อช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติก้าวหน้าด้านกรงาน สร้างสรรค์ผลงานให้องค์การ

3.3 สวัสดิการ/ค่าจ้าง ช่วยเหลือในเรื่องที่พักอาศัย เงิน การให้ลาป่วย ลาพักผ่อน ประกันสุขภาพ ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความปลอดภัยในการคงอยู่ในตำแหน่ง ให้ความเสมอภาคในการจัดสรรสวัสดิการ

9. ประโยชน์ของการจงใจ

การจงใจมีประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานดังนี้ (พนัส หันนาคินทร์. 2542 : 131 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 252)

1. องค์กรจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติงานของบุคคล
2. ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
3. ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำให้งานให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ความรับผิดชอบจะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ย่อมบังเกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีจากองค์กรและเป็นการสร้างความก้าวหน้าต่อตนเอง
5. การจงใจจะช่วยให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกันแม้จะมีความเห็นไม่ตรงกันแต่ก็จะมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน
6. การจงใจจะช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการตั้งการนั้น
7. การจงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกันย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงโดยปราศจากการเกียจคร้าน

10. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การจงใจเป็นการผลักดันให้บุคคลใช้พลังความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการการจงใจ จึงเป็นกลุ่มทฤษฎีที่อธิบายธรรมชาติความต้องการความสามารถ เป้าหมายของคน รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้คนผลักดันตนเองสู่เป้าหมาย

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 132 – 142) พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 230 – 234)

โครตริย์ จูทานนท์ (2547 : 198 – 207) เกียรติศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550 : 316 – 323) รอปบินส์ (Robbins.

1987 : 339 – 354) ซิงเกอร์ (Singer. 1990 : 269 – 292) ลูธานส์ (Luthans. 1998 : 169 – 187) อิวานเซ

วิทและแมททีสัน (Ivancevich & Matteson. 1999 : 49 – 166) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงานและทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน พอสรุปได้ดังนี้ (ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 253 - 262)

1. ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน คือ

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs Theory) อาบราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow : 1940 อ้างถึง ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 254) คิดทฤษฎีนี้ขึ้นในปี 1940 และได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง โดยสรุปได้ดังนี้

1.1.1 สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมาสโลว์ได้ตั้งไว้ดังนี้

1) มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการก็จะเกิดขึ้นไม่มีวันสิ้นสุด

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรม

3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการตอบสนองแล้ว จึงจะทำให้ความสนใจกับความต้องการในลำดับต่อไป

1.1.2 ทฤษฎีนี้ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ขั้นดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) คือ ความต้องการเบื้องต้น ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศและความต้องการทางเพศ

2) ความต้องการทางความปลอดภัย (Safety or Security Needs) คือ ความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอด มีความมั่นคงในการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ

3) ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการเป็นเจ้าของ (Social or Belonging Needs) คือ ความต้องการสร้างมิตรภาพ ความรัก ความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือ ความต้องการความเคารพ เกียรติยศและความสนใจจากคนอื่น

5) ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (Self - Actualization) คือ ความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต

1.2 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์

(McGregor. 1960 : 24 อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 254 - 255) เป็นศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ M.I.T (Massachusetts

Institute of Technology) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวตนในหนังสือ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมติฐานทั้งสอง คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and theory Y) ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคนในลักษณะที่แตกต่างกันสองลักษณะอธิบายได้ดังนี้

1.2.1 ทฤษฎี X ตามทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนว่ามีลักษณะดังนี้

- 1) ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
- 2) เนื่องจากการไม่ชอบทำงานดังกล่าว จึงต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม กำกับและ

ข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ

3) คนโดยทั่วไปมักจะชอบให้มีการบังคับสั่งการชี้แนะโดยผู้บังคับบัญชาเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย แต่ขาดความกระตือรือร้น

1.2.2 ทฤษฎี Y ตามทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐาน ทฤษฎี Y ในลักษณะตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X เนื่องจากวิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลทำให้เกิดข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ แมคเกรเกอร์ได้สรุปทฤษฎี Y ไว้ว่า

1) ลักษณะของคนโดยทั่วไปไม่ได้รังเกียจงานเสมอไป งานจะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานนั้นขึ้นอยู่กับสภาพการควบคุม การจัดการที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจคนงานได้

2) การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิธีทางที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้แต่ควรจะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสได้ใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-Control) ในขณะที่ปฏิบัติงานจะช่วยให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3) การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจ

4) งานต่างๆ ที่ได้มีการจัดการอย่างเหมาะสมจะทำให้คนงานยอมรับงานนั้นๆ และอยากที่จะมีความรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

5) คนโดยทั่วไปมีความสามารถในการใช้ความคิด มีจินตนาการ มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่างๆ ที่เหมาะสม

6) การที่ไม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะของคนที่เหมาะสมจะเป็นผลให้การใช้ทรัพยากรบุคคลไม่ได้ผลเต็มที่

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. ธรรมชาติของคนไม่ชอบทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงงาน	1. งานเหมือนการเล่นกีฬา หรือการพักผ่อนหย่อนใจ ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความพร้อม คนก็จะชอบทำงาน
2. ธรรมชาติของคนไม่ชอบมีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบ	2. คนมีความรับผิดชอบต้องการทำงานให้สำเร็จ
3. เพราะคนไม่ชอบทำงาน และไม่มีควมรับผิดชอบ จึงต้องจูงใจด้วยการให้ค่าตอบแทนตามความต้องการทางร่างกาย	3. การจูงใจมิใช่เพียงแต่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้นคนยังมีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต
4. ประสิทธิภาพการทำงานของคน จะดีขึ้นถ้ามีการควบคุมอย่างใกล้ชิด	4. ประสิทธิภาพการทำงานของคนจะสูงขึ้นถ้าได้รับการจูงใจที่ดีและเหมาะสม
5. คนโดยทั่วไป ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการแก้ปัญหา	5. คนมีความริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหา ถ้าโอกาสเหมาะสม

1.3 ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมกเคลแลนด์

ทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมกเคลแลนด์ (Mc Clelland's Acquired Needs) พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในปี 1902 ทฤษฎีนี้ตั้งสมมติฐานว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการ 3 ประการ (ยูภาพร ยูภาศ. 2550 : 256)

1.3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement = n Ach) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจเกิดจากกระบวนการเรียนรู้หลายระดับขั้นและมาจากประสบการณ์เดิมของบุคคล หากบุคคลประสบความสำเร็จในอดีตเขาจะพอใจในประสบการณ์เดิมนั้น ในทางตรงกันข้ามหากเขาไม่ได้รับความสำเร็จเขาจะไม่พอใจในประสบการณ์เดิมนั้นและเกิดความต้องการอื่น ๆ เข้ามาครอบงำแรงจูงใจ บุคคลมีแรงจูงใจในการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด เช่น พนักงานที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานก็อาจหลีกเลี่ยงงานหรือทิ้งงานนั้นเสีย

1.3.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการเป็นมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

1.3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งทรัพย์สินสิ่งของและในทางสังคม การให้คุณให้โทษกับผู้อื่นได้ รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบบุคคลอื่นด้วยลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้ คือ

- 1) นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
- 2) เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
- 3) พร้อมทั้งจะสละประโยชน์ส่วนตัวให้กับองค์กร
- 4) เชื่อในความเป็นธรรม

1.4 ทฤษฎีความต้องการ เมอร์เรย์ (Murry's Manifest Needs : 1997 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 255) ทฤษฎีของเมอร์เรย์ อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์อาจ มีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ความต้องการที่จำเป็นและมีความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์มี 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) ความต้องการอิสระ (Needs for Autonomy) ความต้องการมีอำนาจ (Needs for power)

1.5 ทฤษฎีจูงใจ – ทฤษฎีค้ำจุน หรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg's ได้เสนอทฤษฎีจูงใจให้ชื่อว่า “ทฤษฎีจูงใจด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม (Two – Factor Theory of Motivation)” ทฤษฎีนี้เน้นให้กระตุ้นจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน โดยการใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งจัดแบ่งไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ (ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 256 - 258)

1.5.1 กลุ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors)

1.5.2 กลุ่มปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) แต่ละกลุ่มปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1) กลุ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors)

เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นปัจจัยจูงใจ และทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจัดให้มีขึ้น หากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใดปัจจัยกลุ่มนี้ ย่อมสามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน (Motivator) ได้ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไปซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย

1.3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง

การเปลี่ยนแปลงในสถานหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรแต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่ง ไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่ม โอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำลายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

2. กลุ่มปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

เป็นกลุ่มปัจจัยที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นปัจจัยรร โลงใจหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอด ไป หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้เสียแล้ว อาจยังความไม่พอใจให้เกิดขึ้นแก่ การปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้มิได้มีสถานะเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงาน ได้ถูกต้อง

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

2.3 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง โยคย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา การมีโอกาสนในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสนในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร การพนักงานมีโอกาสนในการเพิ่มขึ้นยศสูงขึ้น

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation between superior and subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonnal Relation) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้องความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้อง

ของผู้บังคับบัญชา และการพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิชอบ

2.6 เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน และการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ที่พักอาศัยหรือ โบนัส เป็นต้น

2.7 สถานะของอาชีพ (Status of work) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่งการมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ อาชีพปัจจุบันอาชีพที่มีเกียรติได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะ บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง ต่องานของเขา เช่น ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2.9 ความมั่นคงในงาน (Work security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่

จากแนวคิดที่ได้รับการพัฒนามาเป็นทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ดังได้กล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นตารางแสดงให้เห็นถึงปัจจัยปัจจุบันและปัจจัยของใจของเฮิร์ชเบิร์กได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)	ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors)
1.ความสำเร็จในการทำงาน(Achievement)	1.นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
2.การยอมรับนับถือ(Recognition)	2.การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)	3.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
4.ความรับผิดชอบ(Responsibility)	4.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation between superior and subordinates)
5.ลักษณะของงาน(Work itself)	5.สภาพการทำงาน (Working Conditions)
	6.เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit)
	7.สถานะของอาชีพ (Status of work)
	8.ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
	9.ความมั่นคงในงาน (Work security)

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีจูงใจและทฤษฎีค้ำจุนของเฮิร์ชเบิร์กกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่อง 2 แนว คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวคิดต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวคิดต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการทำงาน

ทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงาน สามารถอธิบายโดยสรุปได้ดังนี้

2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมหรือทฤษฎี VIE (Vroom's VIE or Expectancy Theory อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 259)

วรูม มีความเห็นว่า แรงจูงใจของบุคคลมีสาเหตุมาจากปัจจัย 3 ประการคือ

2.1.1 ความคาดหวัง (Expectancy = E) คือ การรับรู้ของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นหากเขาจะได้รับรางวัลจากความพยายามเช่นนั้น

1) ความคาดหวังค่า 0 หมายความว่า บุคคลมีความเห็นว่า ไม่มีความเป็นไปได้ ที่ความพยายามนั้นจะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

2) ความคาดหวังค่า 1 หมายความว่า บุคคลมีความเห็นว่าเป็นไปได้ที่ความ พยายามนั้นจะได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

2.1.2 กลไกความเป็นไปได้ (Instrumentality = I) คือ ความเป็นไปได้ทั้งการรับรู้ และความเป็นจริงว่า ระดับของการกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่น การที่บุคคลพิจารณา ว่าหากเขาทำงานเพิ่ม เขาจะได้รับรางวัลหรือไม่ กลไกความเป็นไปได้มีค่าจาก -1 ถึง +1

1) ค่า -1 หมายความว่า บุคคลนั้นมีความเห็นว่า ระดับการกระทำของเขาไม่ สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

2) ค่า +1 หมายความว่า บุคคลนั้นมีความเห็นว่าระดับการกระทำของเขา สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

2.1.3 ความอยากจะทำสิ่งต่าง ๆ (Valence = V) ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจหรือความ ไม่พอใจ

1) ความอยากในเชิงบวก คือ ความอยากหรือความพึงพอใจที่จะกระทำซึ่งมีค่า ตั้งแต่ +1 ถึง +10

2) ความอยากในเชิงลบ คือ การไม่ปรารถนาหรือความ ไม่พึงพอใจที่จะกระทำ ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง -10

3) ความรู้สึกเป็นกลาง คือ ความรู้สึกเฉย ๆ ของบุคคล ซึ่งมีค่าเป็น 0

$$\text{สูตร } F = E \times I \times V$$

เมื่อ F = พลังแรงจูงใจของบุคคล

E = ความคาดหวัง

I = ความเป็นไปได้

V = ความอยากจะทำ

2.2 ทฤษฎีเสมอภาคของสเตซี อัดัม (Adam's Equity Theory)

จอห์น สเตซี อัดัม (John Stacy Adam อ้างถึงใน ยูทาพร ยูทาส. 2550 : 260)

พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในปี 1963 โดยมีสมมติฐานว่า “คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม” ในการพิจารณาความเสมอภาคนั้น บุคคลจะเปรียบเทียบความพยายามของตนและ รางวัลที่ได้รับกับความพยายามของบุคคลอื่นและรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับ หากตนและบุคคลอื่นใช้ ความพยายามเท่าเทียมกันและได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน แสดงว่าตนได้รับความเสมอภาคหรือความ เป็นธรรม หากตนได้รับรางวัลน้อยกว่าบุคคลอื่น แสดงว่าตนไม่ได้รับความเสมอภาคและจะเกิด ความเครียด โดยได้อธิบายไว้ดังนี้

2.2.1 สูตรการหาความเสมอภาค

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้าของบุคคล}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้าของบุคคล}}$$

แผนภาพที่ 2 สูตรการหาความเสมอภาค

1) ปัจจัยนำเข้า หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลใช้ในการทำงาน เช่น ระดับการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ อายุ สุขภาพ ทักษะ ความสามารถ ความตั้งใจและความขยันขันแข็งในการทำงาน เป็นต้น

2) ผลลัพธ์ หมายถึง รางวัลที่บุคคลได้จากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ประโยชน์ เกียรติยศ โอกาสความก้าวหน้า สถานภาพ เป็นต้น

2.2.2 ผลเมื่อเกิดความรู้สึกว่า ไม่ได้รับความเสมอภาค อดัมชี้ถึงวิธีการที่บุคคลใช้เมื่อเขาเกิดความรู้สึกว่า ไม่ได้รับความรับความเสมอภาค ดังนี้

1) เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าของคน เช่น ลดความขยันในการทำงานลง เพื่อให้เกิดความเสมอภาค

2) เปลี่ยนผลลัพธ์ของตน เช่น เรียกร้องขอค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้เท่ากับบุคคลที่ตนไปเปรียบเทียบกับ

3) บิดเบือนการรับรู้ (Perceptual Distortion) โดยการเปลี่ยนสูตรการเปรียบเทียบเสียใหม่ หรืออาจใช้เหตุผลว่าเขารับรู้ปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ของผู้อื่นผิดพลาด

4) เปลี่ยนแปลงแหล่งข้อมูลการเปรียบเทียบ (Changing the Source of Comparison) บุคคลอาจสรุปว่า ผู้อื่นมีทักษะสูงกว่าหรือมีเส้นสายกว่า จึงได้รับรางวัลมากกว่าตน

5) การใช้กลเม็ด (Manipulating) บุคคลอาจใช้วิธีการในรูปของการชักชวนให้ผู้อื่นใช้ปัจจัยนำเข้าให้เพิ่มมากขึ้นหรือเพิ่มความรับผิดชอบของผู้อื่นให้มากขึ้นหรือคอยรังควานผู้อื่น

6) หลีกหนีจากสถานการณ์ (Leaving the Situation) บุคคลอาจใช้เป็นวิธีการสุดท้ายเมื่อเขาใช้วิธีการอื่น ไม่ได้ผล เช่น การลาออกจากงานหรือหนีจากสถานการณ์นั้น

2.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล็อก (Lock's Goal Setting Theory)

เอ็ดวิน เอ ล็อก (Edwin A. Locke. 1976 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 261)

พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในปี 1968 ล็อกอธิบายว่า แรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานเกิดจากความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ล็อกกำหนดหลักการ 4 ประการคือ

2.3.1 ความยากลำบากในเป้าหมาย (Goal Difficulty) คือ ระดับความเห็นของบุคคลที่มีต่อบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย หากบุคคลใดได้รับรางวัลในการทำงานที่ยากในอดีต เขาจะใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากกว่าเดิมในทางตรงกันข้าม หากเขาไม่ได้รับรางวัลจากการทำงานที่ยากในอดีต เขาจะไม่มีแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายที่ยากกว่าเดิม

2.3.2 การกำหนดเป้าหมายให้มีความเฉพาะเจาะจง (Goal Specificity) คือ การกำหนดเป้าหมายให้อยู่ในรูปแบบของปริมาณที่เข้าใจและวัดได้

2.3.3 การยอมรับเป้าหมาย (Goal Acceptance) คือ ระดับของการที่บุคคลจะยอมรับเป้าหมายนั้นว่าเป็นเป้าหมายของตน แต่ปัญหาส่วนใหญ่คือโดยทั่วไปเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของพนักงานมักจะขัดกัน

2.3.4 การผูกมัดกับเป้าหมาย (Commitment) คือ การที่บุคคลผูกมัดตนเองกับเป้าหมายใด เขาจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

ผู้บริหารจึงต้องมุ่งสร้างเป้าหมายที่ท้าทายร่วมกับผู้ร่วมงาน เป็นเป้าหมายที่ชัดเจนทุกคนเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติและเป็นเป้าหมายที่คาดว่าจะนำความพึงพอใจสู่ทุกคนถ้าสามารถปฏิบัติได้จนบรรลุ

2.4 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายถึง ปฏิกริยา (Reaction) และการตอบสนอง (Response) ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า (Stimuli) ต่าง ๆ พฤติกรรมของคนเป็นผลของการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม ซึ่งกระทำโดยการเสริมแรง หากบุคคล ได้รับผลดีหรือความพึงพอใจจากการกระทำใด ๆ อย่างหนึ่งเขาจะเกิดแรงจูงใจในการกระทำเช่นนั้นอีก ในทางตรงกันข้าม หากบุคคล ได้รับผลที่ไม่ดีหรือไม่พึงพอใจจากการกระทำใด ๆ เขาจะไม่เกิดแรงจูงใจในการกระทำเช่นนั้น (ยูภาพร ยูภาส. 2550 : 261 - 262)

ทฤษฎีการเสริมแรงที่รู้จักกันคือทฤษฎีการกำหนดเงื่อนไขของการกระทำและการปรับปรุงพฤติกรรมองค์กร (Operant Conditioning and Organization Behavior Modification = O.B.Mod.) ของสกินเนอร์ (B.F.Skinner) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) สกินเนอร์สร้างทฤษฎีนี้ขึ้น โดยอ้างถึงทฤษฎีหัวแครอท (Carrot) และทฤษฎีไม้เรียว (Stick) ซึ่งเปรียบเทียบกับ การให้รางวัลและการลงโทษเพื่อควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ เขาเปรียบเทียบกับ หากจะให้สิ่งเคลื่อนที่ ต้องให้หัวแครอท ด้านหน้าของสิ่งและใช้ไม้เรียวตามมาข้างหลังสิ่งจึงจะเคลื่อนที่ไปตามที่ต้องการได้

2.4.1 หลักการของทฤษฎีสกินเนอร์ อธิบายถึงทฤษฎีนี้ว่า

1) การกำหนดเงื่อนไขของการกระทำ คือ การที่พฤติกรรมของบุคคลอาจถูกควบคุมได้โดยการเสริมแรงที่เหมาะสม เช่น รางวัล หรือการลงโทษ

2) การปรับปรุงพฤติกรรมองค์กร คือ การใช้หลักการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อควบคุมพฤติกรรม

2.4.2 หลักการเสริมแรงประกอบด้วย

1) การเสริมในเชิงบวก (Positive Reinforcement) คือ การให้รางวัลตอบแทนการกระทำเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นเครื่องจูงใจให้คนทำงานเต็มที่ เพื่อจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น การชมเชย การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

2) การเสริมแรงในเชิงลบ (Negative Reinforcement) คือ การทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ จึงมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์เช่นนั้นอีก หรือไม่แสดงพฤติกรรมบางอย่างเนื่องจากกลัวผลร้ายที่ได้รับ เช่น การตำหนิ เป็นต้น

3) การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) คือ การเลิกการใช้การเสริมแรงในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อยับยั้งพฤติกรรมในอนาคตหรือจัดพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมออกไป เช่น การยกเลิกการให้รางวัลเพื่อพนักงานจะไม่แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก หรือยกเลิกการตำหนิเพราะพนักงานบางคนที่เรียกร้องความสนใจ อาจคิดว่าการตำหนิเป็นสิ่งสนองความพอใจของเขา โดยคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ

4) การลงโทษ (Punishment) คือ สิ่งที่ใช้เพื่อจัดพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนา โดยมุ่งมิให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก การลงโทษคล้ายกับการเสริมแรงเชิงลบ แต่เป็นการกำหนดโทษที่รุนแรงมากขึ้น เช่น หากพนักงานมีผลงานไม่ดี อาจถูกลดเงินเดือน หรือถูกไล่ออกจากงาน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรูปแบบการปกครองที่ได้กำหนดให้ส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินการบริหารตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมลิน (2532 : 140) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญรับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประชาชนในท้องที่หรือในขอบเขตแห่งใดแห่งหนึ่งโดยเฉพาะ และเป็นการที่สมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐบาลในส่วนกลาง

พรชัย เทพปัญญา (2541 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คืออำนาจหน้าที่ที่กำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และอาณาเขตของพื้นที่วางที่ที่วางที่วางนี้ อยู่ในภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ และได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการปกครองท้องถิ่น คือการบริหารทางการเมืองของหน่วยย่อยทางพื้นที่ และประชาชนของประเทศซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

ลิขิต ชีรเวทิน (2548 : 36) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

วิท (Wit. 1967 : 14-21 ; อ้างถึงใน ละมุล บุตรา. 2552 : 11) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่าการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจ ไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสร้าง โอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่น ร่วมกันทั้งหมด หรืออำนาจบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ยอมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรที่มีได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

จากความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้น สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การปกครองท้องถิ่นดังกล่าวมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และการดำเนินกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายที่กำหนด ภายในท้องถิ่นของตนเองเท่านั้น และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนามันมีหลากหลายรูปแบบ การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกส่วนสำคัญในการพัฒนา โดยมีความสำคัญ ดังนี้

2.1 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประชาธิปไตยมี 5 ประการ คือ (พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล. 2532 : 56)

2.1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมือง

ของชาติมีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2.1.2 การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

2.1.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง (Political Maturity) กล่าวคือ ประชาชนรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหาร การเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

2.1.4 การปกครองท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ชิด เกี่ยวพันกับการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอจะทำให้เกิดความคึกคักมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

2.1.5 การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้นด้วยเหตุที่ได้รับคามนิยมนศรัทธาจากประชาชนจึงทำให้ได้รับการเลือกตั้ง

2.2 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นพื้นฐานสรุปได้ ดังนี้ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 :

20)

2.2.1 การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยในที่สุด โดยประชาชนใช้ดุลพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น ประชาชนจึงเกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งนำมาสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2.2.2 การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักปกครองตนเอง (Self Government) กล่าวคือ การปกครองตนเองมิใช่การปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เอง โดยการเลือกบุคคลขึ้นมาบริหารงานของท้องถิ่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเอง โดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาระยะของรัฐบาลกลาง หลักการสำคัญของหลักการกระจายอำนาจ เนื่องจากรัฐบาลมีความจำเป็นบางประการ ดังนี้

1) การกิจของรัฐบาลมีอยู่กว้างขวาง และนับวันจะขยายเพิ่มมากขึ้นมีความซับซ้อนมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากภารกิจของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ตลอดจนงบประมาณที่ใช้ในภารกิจดังกล่าวเพิ่มขึ้นทุกปี

2) รัฐบาลมีอำนาจดำเนินการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการในท้องถิ่นในรูปแบบซึ่งเหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด เนื่องจากท้องถิ่นย่อมมีถึงปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งไม่ได้อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากที่สุด

3) กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้เสียต่อประเทศโดยส่วนร่วม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเองจะเห็นได้ว่าหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ใจว่าจะสนองความต้องการท้องถิ่นถูกจุดหรือไม่ ซึ่งหากในท้องถิ่นดำเนินการเองแล้วภาระรัฐบาลจะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะทำหน้าที่เพียงดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

2.2.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร ปัญหา และความต้องการ ผู้ที่จะให้บริการและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนจึงเป็นผู้รู้ถึงสภาพดังกล่าวเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองของประเทศในอนาคต เพราะนักการเมืองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมืองการเลือกตั้งมีทักษะในการบริหารงาน ท้องถิ่นตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สามารถส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการเมืองระดับชาติ

2.2.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาชนบทที่ผ่านมาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกันโดยอาศัยโครงสร้างควมมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถ้าหากมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงแล้วท้องถิ่นจะเกิดการพึ่งตนเองได้

2.3 การปกครองท้องถิ่นจึงมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้ (พีรสิทธิ์ คำนวนคิดศิลป์.

2.3.1 การปกครองท้องถิ่นจะช่วยให้การแก้ปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผล เพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์

2.3.2 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเท่ากับเป็นการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่งการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติซึ่งอำนวยในการพัฒนาการทางการเมืองไปในตัว

2.3.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงินและ

2.3.4 การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้เชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้ดีกว่ามีความผูกพันและมีส่วนได้เสียความสำนึกเช่นนี้ จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบ (Responsible Citizens) ให้แก่ประเทศเป็นส่วนรวม

2.3.5 การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

2.4 ความสำคัญการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้ดีว่ามีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และห่วงแทนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป (สมศักดิ์ พรหมเดื่อ. 2551 : 16)

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะให้อำนาจประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญของประเทศ

3. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีนักวิชาการได้ อธิบายองค์ประกอบไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2543 : 22) อธิบายว่าองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่อง การปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความ

เข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึง ได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่ และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่กำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์กัรนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎ ข้อบัญญัติ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และ ไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนรวม โดยการมีอิสระเต็มที่ที่เดียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

ทวิ พันธวาติบัญญัติ (2537 : 100) กล่าวถึง องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ประกอบด้วย

1. มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายเป็นอิสระจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ และมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน
2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงานและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการกำหนดนโยบาย
3. มีงบประมาณของตนเอง โดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด
4. คณะผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นทั้งหมดหรือบางส่วน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การเป็นนิติบุคคล มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองมีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีงบประมาณรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานรูปแบบเทศบาล

บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 บัญญัติว่า “รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่” เทศบาลเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย กฎหมายหลักของเทศบาล คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายนี้บัญญัติให้เทศบาลเป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคล สามารถทำนิติกรรมสัญญา ได้ตามที่กรอบกฎหมายบัญญัติ องค์กรเทศบาลแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติหรือสภาเทศบาล โดยมีจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดและมาจากการเลือกตั้งของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนั้น ๆ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลมีเฉพาะเท่าที่กฎหมายกำหนดให้ เช่น อำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่กำหนดขึ้น โดยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เทศบาลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร การยกฐานะ การเปลี่ยนชื่อ หรือการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล ให้กระทำโดยประกาศ

กระทรวงมหาดไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้บัญญัติให้เทศบาลมีการบริหารรูปแบบนายกเทศมนตรี ประกอบด้วยสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนั้น ต้องให้ความเห็นชอบด้วยการทำประชามติ

1. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

1.1 สภาเทศบาล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวน ดังต่อไปนี้

1.1.1 สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบสองคน

1.1.2 สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบแปดคน

1.1.3 สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนยี่สิบสี่คน

สภาเทศบาลมีประธานสภา จำนวน 1 คน และรองประธานสภา จำนวน 1 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และรองประธานสภาเทศบาลมีหน้าที่กระทำการแทนประธานสภาเทศบาลในเมื่อประธานสภาไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

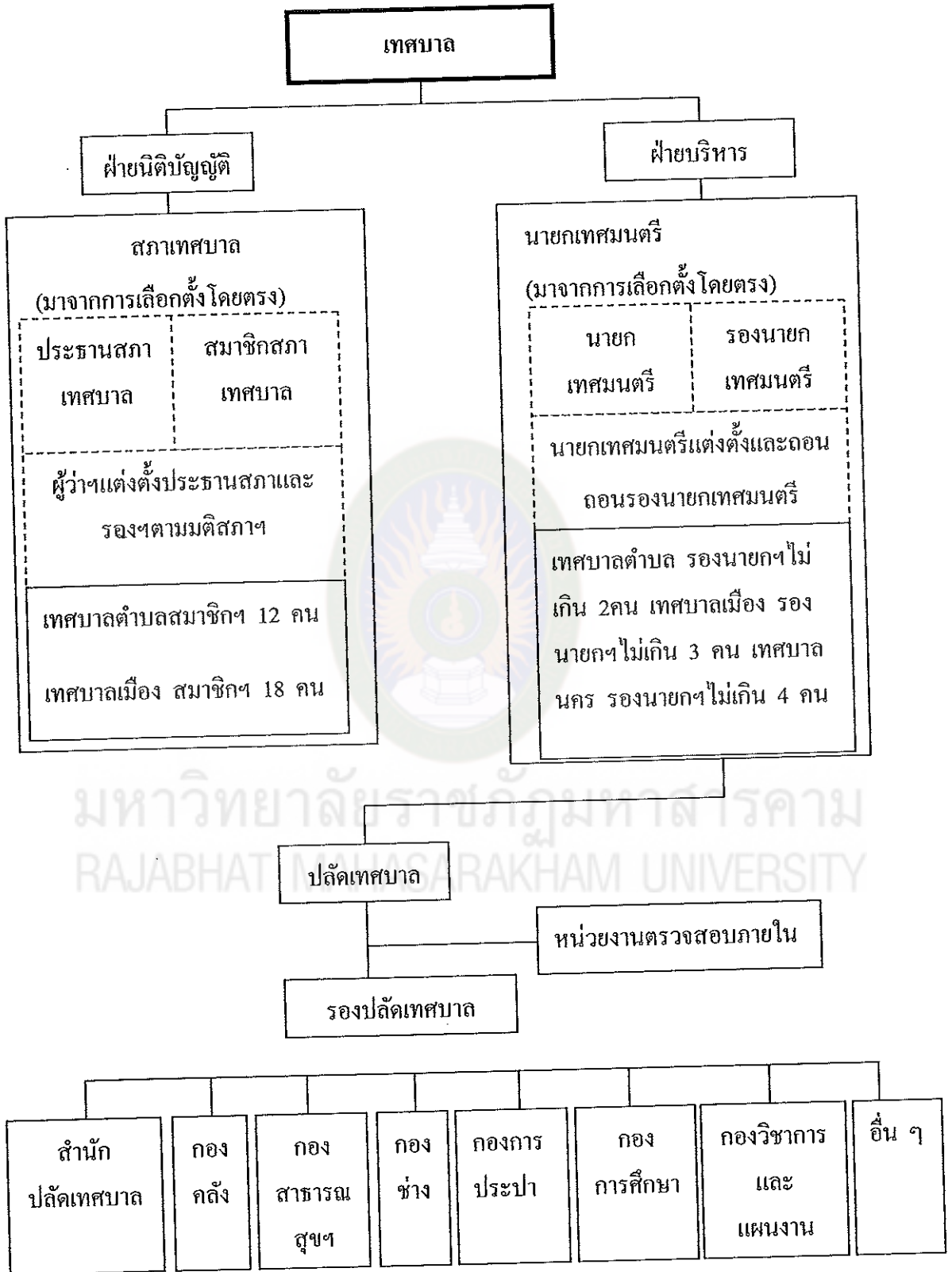
1.2 นายกเทศมนตรี 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 เทศบาลตำบล ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสองคน

1.2.2 เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสามคน

1.2.3 เทศบาลนคร ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสี่คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาล โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสองคน ในกรณีเทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสามคน และในกรณีเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินห้าคน



แผนภาพที่ 3 รูปแบบและโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2546 : 29)

2. การบริหารงานของเทศบาล

การบริหารงานของเทศบาล มีนายกเทศมนตรีซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการต่าง ๆ มีพนักงานเทศบาลสามัญถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนตาม โครงสร้างแผนอัตรากำลัง 3 ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของเงินรายได้ และมีส่วนราชการแบ่งออกเป็น ดังนี้

2.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

2.2 กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.3 กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย

2.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

2.5 กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย

เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงาน
 ธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน
 งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด
 พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา
 และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6 กองสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์
 การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชน
 แออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงาน
 สาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่
 เกี่ยวข้อง

2.7 กองการประปา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและ
 การจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ รายได้
 รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติ
 หน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.8 หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจบัญชี
 เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งาน
 ตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล
 และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

3.1 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 50
 เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังนี้

- 3.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 3.1.2 ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- 3.1.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูล
 ฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3.1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 3.1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 3.1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 3.1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

3.1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

3.1.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

3.2 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 51 เทศบาลอาจทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

3.2.1 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

3.2.2 ให้มีโรงฆ่าสัตว์

3.2.3 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

3.2.4 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

3.2.5 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

3.2.6 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้

3.2.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.2.8 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

3.2.9 เทศพาณิชย์

3.3 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ยังกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

3.3.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

3.3.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

3.3.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

3.3.4 การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

3.3.5 การสาธารณสุข

3.3.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

3.3.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

3.3.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

3.3.9 การจัดการศึกษา

- ผู้ค้อยโอกาส
ของท้องถิ่น
- 3.3.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ
- 3.3.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
- 3.3.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 3.3.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 3.3.14 การส่งเสริมกีฬา
- 3.3.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 3.3.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 3.3.17 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 3.3.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 3.3.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 3.3.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 3.3.21 การจัดให้มีและควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 3.3.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 3.3.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
- โรงมหรสพและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
- 3.3.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3.3.25 การผังเมือง
- 3.3.26 การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- 3.3.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 3.3.28 การควบคุมอาคาร
- 3.3.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3.3.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 3.3.31 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
- ประกาศกำหนด

4. การประชุมสหภาพเทศบาล

ในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญสี่สมัย สมัยประชุมสามัญหนึ่ง ๆ มีกำหนดไม่เกินสามสิบวัน แต่ถ้าจะขยายระยะเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด และเมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็น เพื่อประโยชน์แห่งเทศบาล ประธานสหภาพเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี หรือสมาชิกสหภาพเทศบาลจำนวนไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่ง อาจทำคำร้องยื่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดขอให้เปิดประชุมสมัยวิสามัญ ถ้าเห็นสมควรผู้ว่าราชการจังหวัดเรียกประชุมวิสามัญได้ สมัยประชุมวิสามัญมีกำหนดไม่เกินสิบห้าวัน แต่ถ้าจะขยายระยะเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องกำหนดให้สมาชิกสหภาพเทศบาลได้มาประชุมสหภาพเทศบาลครั้งแรกภายในสิบห้าวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสหภาพเทศบาลครบตามจำนวนแล้ว การประชุมในแต่ละครั้งต้องมีสมาชิกสหภาพเทศบาลมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่จึงจะเป็นองค์ประชุม

5. รายได้ของเทศบาล

5.1 เทศบาลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ อากรฆ่าสัตว์ รวมถึงผลประโยชน์อื่นจากการฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่าง ๆ

5.2 ส่วนราชการจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิบัตรและนิติกรรม ประมวลกฎหมายที่ดิน อากรรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวง ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ รายได้จากอากรกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินจากประทานบัตรใบอนุญาต และอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ

5.3 พันธบัตร หรือเงินกู้

5.4 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

5.5 รายได้อื่น ๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สินของเทศบาล รายได้จากสาธารณูปโภคและเทศบาลิขัย เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และรายได้อื่นใดก็ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

6. รายจ่ายของเทศบาล

เทศบาลตำบลมีรายจ่ายตามงบประมาณสามารถจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน และรายจ่ายเพื่อการลงทุน

6.1 รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่าย และเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้ เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ เบิกจ่าย ได้แก่

- 6.1.1 เงินสำรองจ่าย
- 6.1.2 เงินบำรุงสมาคมสันนิบาตเทศบาล (ส.ท.ท.)
- 6.1.3 เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- 6.1.4 ส่งสมทบกองทุนประกันสังคม
- 6.1.5 เงินสมทบกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสข.)
- 6.1.6 เงินทุนเพื่อการศึกษา
- 6.1.7 เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- 6.1.8 เบี้ยยังชีพผู้พิการ
- 6.1.9 เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์
- 6.1.10 เงินช่วยเหลือบเฉพาะการ

6.2 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะ ได้แก่

- 6.2.1 หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- 6.2.2 หมวดค่าจ้างชั่วคราว
- 6.2.3 หมวดค่าตอบแทน วัสดุ และวัสดุ
- 6.2.4 หมวดค่าสาธารณูปโภค
- 6.2.5 หมวดเงินอุดหนุน

6.3 รายจ่ายเพื่อการลงทุน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการลงทุนในด้านต่าง ๆ ของเทศบาล ได้แก่ โครงการด้าน โครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ

- 6.3.1 หมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
- 6.3.2 หมวดรายจ่ายอื่น ๆ

7. การกำกับดูแล

ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลเทศบาลในจังหวัดนั้นให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย ในการนี้ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาล และตรวจสอบกิจการ เรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติใด ๆ จากเทศบาลมาตรวจ ตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนได้ และให้นายอำเภอมีอำนาจหน้าที่ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดควบคุมดูแลเทศบาลตำบลในอำเภอนั้นให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมายในการนี้ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาลตำบล และ

ตรวจสอบกิจการเรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติใดๆ จากเทศบาลมาตรวจ ตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนได้

ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่า นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาล ปฏิบัติการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือมีความประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่ง หรือแก่เทศบาลหรือแก่ราชการ ให้เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพร้อมด้วยหลักฐานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจใช้ดุลยพินิจสั่งให้นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาลพ้นจากตำแหน่งก็ได้ คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้เป็นที่สุด

บริบททั่วไปของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ข้อมูลทั่วไป

เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยเป็นศูนย์กลางหลักของอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย มีพื้นที่ 11.04 ตารางกิโลเมตร และได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 ครอบคลุม 2 ตำบล 12 ชุมชน ประกอบด้วย

1.1 ตำบลปะหลานมี 8 ชุมชน ได้แก่

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1.1.1 ชุมชนปะหลาน 1 | หมู่ที่ 1 |
| 1.1.2 ชุมชนปะหลาน 2 | หมู่ที่ 2 |
| 1.1.3 ชุมชนเมืองเจีย | หมู่ที่ 8 (บางส่วน) |
| 1.1.4 ชุมชนโนนสูง | หมู่ที่ 10 (บางส่วน) |
| 1.1.5 ชุมชนปะหลาน 3 | หมู่ที่ 13 |
| 1.1.6 ชุมชนปะหลาน 4 | หมู่ที่ 14 (บางส่วน) |
| 1.1.7 ชุมชนเมืองเก่า | หมู่ที่ 15 (บางส่วน) |
| 1.1.8 ชุมชนโนนเขวาค้ำ | หมู่ที่ 16 (บางส่วน) |

1.2 ตำบลลานสะแก มี 4 ชุมชน ได้แก่

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| 1.2.1 ชุมชนสระสี่เหลี่ยม | หมู่ที่ 1 |
| 1.2.2 ชุมชนหนองไผ่ | หมู่ที่ 2 (บางส่วน) |
| 1.2.3 ชุมชนโนนม่วง | หมู่ที่ 12 (บางส่วน) |
| 1.2.4 ชุมชนสนามชัย | หมู่ที่ 16 |

1.3 เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย มีอาณาเขตปกครองดังนี้

ด้านเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ 1 ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนไปอำเภอณาเชือกด้านตะวันออกซึ่งวัดจากจุดกึ่งกลางถนนเลียบเมืองบ้านหนองไผ่ ขึ้นไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามแนวถนนสาย พยุหะ – นาเชือก ด้านทิศตะวันออกเป็นระยะทาง 166 เมตร และจากหลักเขตที่ 1 วัดระยะในแนวตรง ไปทางทิศตะวันออกตัดถนนสายเข้าวัดป่าพยุหะวันาราม ระยะห่างจากเส้นกึ่งกลางถนนเลียบเมือง บ้านหนองไผ่ 150 เมตร ไปทางทิศตะวันออกตัดถนนภายในหมู่บ้านหนองไผ่ ข้างศาลากลางบ้านหลังเก่า ระยะห่างจากเส้นกึ่งกลางถนนเลียบเมืองบ้านหนองไผ่ 145 เมตร ไปทางทิศตะวันออกตัดถนนสาย บ้านหนองไผ่ – บ้านหนองสนม ระยะห่างจากเส้นกึ่งกลางถนนเลียบเมืองบ้านหนองไผ่ 150 เมตร ไปทางทิศตะวันออกถึงหลักเขตที่ 2 เป็นระยะ 1,710 เมตร

หลักเขตที่ 2 ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนไปอำเภอวาปีปทุม ด้านทิศตะวันออกของถนน ซึ่งวัดจากจุดกึ่งกลางระหว่างถนนเลียบเมืองบ้านหนองไผ่ กับถนนพยุหะ – วาปีปทุม ขึ้นไปตามแนวถนน พยุหะ – วาปีปทุม ด้านทิศตะวันออกเป็นระยะ 123 เมตร จากหลักเขตที่ 2 วัดระยะเป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ 3 เป็นระยะ 2,290 เมตร

ด้านทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ 3 ซึ่งอยู่ริมทางด้านทิศเหนือของถนนสายพยุหะ – บ้านหัวหมู บริเวณสี่แยกท้ายหมู่บ้านเมืองเจ็ย เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ 4 เป็นระยะ 1,240 เมตร

ด้านทิศใต้ หลักเขตที่ 4 ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากกึ่งกลางสี่แยกเข้าบ้านเมืองเจ็ยไปทางทิศ ตะวันออกตามแนวเส้นกึ่งกลางทางหลวงสายประทาย – ยโสธร เป็นระยะ 210 เมตร และวัดระยะจาก กึ่งกลางทางหลวงสายประทาย – ยโสธร เป็นเส้นตรงไปทางทิศใต้ ระยะ 200 เมตร

จากหลักเขตที่ 4 ไปทางทิศตะวันตกขนานทางหลวงสายประทาย – ยโสธร โดยมี ระยะห่างจากเส้นกึ่งกลางทางหลวงสายประทาย – ยโสธร เป็นระยะ 200 เมตร ตลอดแนวถึงหลักเขต ที่ 5 เป็นระยะ 5,413 เมตร ด้านทิศตะวันตก หลักเขตที่ 5 ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนสายเข้าบ้านดงสมัดด้านทิศ ตะวันตก วัดระยะจากจุดกึ่งกลางสายประทาย – ยโสธร ไปทางทิศใต้ 200 เมตร

จากหลักเขตที่ 5 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตัดทางหลวงสายประทาย – ยโสธร ด้านทิศเหนือ ระยะห่างจากถนนที่เชื่อมระหว่างทางหลวงสายประทาย – ยโสธร กับถนน พยุหะ – เม็กคำ ด้านทิศตะวันตก 46 เมตร ผ่านทุ่งนาแล้วตัดถนนสายพยุหะ – เม็กคำ ด้านทิศเหนือ ระยะห่างจากริมถนนสายเข้าบ้านโนนสูงด้านทิศตะวันตก 200 เมตร วัดผ่านคลองจอบแล้วเป็น เส้นตรงผ่านทุ่งนาบรรจบ หลักเขตที่ 1

1.4 จำนวนประชากร

ประชากรในเขตเทศบาลตามสถิติการทะเบียนราษฎร ณ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2554

แยกเป็น	ชาย	จำนวน	4,041	คน
	หญิง	จำนวน	4,412	คน
	รวม	จำนวน	8,453	คน
	จำนวนหลังคาเรือน	จำนวน	3,437	หลังคาเรือน

ตารางที่ 3 สถิติจำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยตามทะเบียนราษฎร
ปี 2549 – 2553

พ.ศ.	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนหลังคา เรือน
2549	4,004	4,313	8,317	3,031
2550	4,045	4,382	8,427	3,108
2551	4,051	4,372	8,423	3,152
2552	3,980	4,315	8,299	3,200
2553	4,013	4,348	8,361	3,308

จำนวนตัวเลขประชากรดังกล่าวนี้ เป็นจำนวนตัวเลขของประชากรที่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรอยู่ในเขตเทศบาลเท่านั้น นอกจากนี้แล้ว ยังมีประชากรอีกจำนวนหนึ่งซึ่งเดินทางเข้ามาประกอบอาชีพ นักเรียน นักศึกษา กลุ่มประชากรจำนวนนี้เป็นส่วนที่ไม่ทราบจำนวนแน่ชัด (ประชากรแฝง) แต่ก็เป็นประชากรที่มีกรใช้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ และบริโภคทรัพยากรเมืองจนถึงการก่อผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมให้กับเมือง จึงนับเป็นกลุ่มสำคัญที่มีผลต่อการเติบโตของเมือง

1.5 สภาพภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ด้านทิศเหนือเป็นที่ราบค่อนข้างสูง และมีป่าเบญจพรรณ ซึ่งเป็นที่ของวัดป่าพยุหะวนาราม รวมเนื้อที่ประมาณ 50 ไร่ อยู่นอกเขตเทศบาลฯ ตำบลปะหลานมีสระน้ำขนาดใหญ่และขนาดกลางหลายแห่งคือสระบัว สระผือ สระหมู สระหว่า สระหญ้าคา สระจอก คลองจอบ และคลอง โคน

1.6 สภาพภูมิอากาศ

พื้นที่อำเภอพยุหะภูมิพิสัย และเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย มีสภาพภูมิประเทศแบบเมืองร้อน มี 3 ฤดู กล่าวคือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนมีนาคม ถึง เดือนเมษายน

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนกันยายน

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์

สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไป คือ ในฤดูร้อนจะร้อนอบอ้าว ในฤดูหนาวมีอากาศหนาวแห้งแล้ง ลมพัดแรงเป็นบางช่วง ส่วนฤดูฝนมีฝนตกค่อนข้างน้อยในบางปีประสบภาวะน้ำท่วม เนื่องจากน้ำไหลหลากจากทางตอนเหนือของอำเภอพยุหะภูมิพิสัย ในบางปีประสบภาวะแห้งแล้งเนื่องจากฝนไม่ตกตามฤดู

1.7 ทรัพยากรธรรมชาติ

1.7.1 ทรัพยากรดิน

ลักษณะดินของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยและบริเวณโดยรอบ เป็นดินร่วนปนทราย ไม่อุ้มน้ำ ในปีที่มีปริมาณน้ำฝนน้อยจะเกิดปัญหาน้ำขาดแคลนสำหรับการเพาะปลูก ดังนั้นจึงต้องการระบบชลประทานสำหรับทำการเกษตร เนื่องจากบริเวณโดยรอบของเทศบาลส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรมมีการเพาะปลูกข้าวเหนียวและข้าวหอมมะลิ

1.7.2 ทรัพยากรน้ำ

ในเขตเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยมีหนองน้ำ 14 แห่ง คือ สระบัว สระจอก สระแก สระผือ สระหญ้าตา สระเกาะ สระหว่า สระปู่ตา สระสี่เหลี่ยม หนองอ่างเกลือ หนองบึงผือ หนองบึงสิงห์ทอง หนองบึงใหญ่ สภาพแหล่งน้ำส่วนใหญ่มีสภาพที่ดี สำหรับพื้นที่ในเขตเทศบาลด้านทิศเหนือ เป็นที่ราบค่อนข้างสูง ส่วนกลางและส่วนใต้ของพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มคล้ายแอ่งกระทะ

1.7.3 ทรัพยากรป่าไม้

ในเขตเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ไม่มีพื้นที่ที่เป็นป่าไม้ ต้นไม้ส่วนใหญ่จะเกิดเองตามธรรมชาติ บริเวณโดยรอบอ่างน้ำต่างๆ และริมถนน

1.7.4 แหล่งท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แต่มีสถานที่ที่พัฒนาเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ คือ สวนพุทธ ตั้งอยู่บนถนนพุทธรักษา โดยมีเนื้อที่ประมาณ 10 ไร่ ซึ่งเทศบาลได้จัดทำแผนพัฒนา 5 ปี เพื่อปรับปรุงให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว เนื่องจากมีโบสถ์ตั้งอยู่บริเวณใจกลาง เป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์และเป็นที่เคารพบูชาของราษฎรทั่วไป และมีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวงานประจำปีของอำเภอทุกปี คือ มี่งานประเพณีลอยกระทง โดยจะจัดเดือนพฤศจิกายนของทุกปี นอกจากนี้มีงานประเพณีสงกรานต์ ในเดือนเมษายน งานประเพณีบุญบั้งไฟเดือนพฤษภาคม

2. ข้อมูลพื้นฐานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.1 การคมนาคมขนส่งและการสื่อสาร

2.1.1 การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมขนส่งจังหวัดมหาสารคาม อาศัยทางบกเป็นหลัก โดยทางเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยสามารถติดต่อกับพื้นที่ข้างเคียงได้อย่างสะดวก ด้วยการคมนาคมทางรถยนต์ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การคมนาคมติดต่อระหว่างเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยกับอำเภอและจังหวัด โดยทางหลวงติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ มีดังนี้

1.1) ทางหลวงแผ่นดินสายพยัคฆภูมิพิสัย – พุทไธสง (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 202) ระยะทางในเขตอำเภอ 11 กิโลเมตร

1.2) ทางหลวงแผ่นดินสายพยัคฆภูมิพิสัย – ยางสีสุราช – นาเชือก – บรบือ – มหาสารคาม (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 219) ระยะทางในเขต 10 กิโลเมตร ทางหลวงแผ่นดินสายพยัคฆภูมิพิสัย – นาฉนวน – วาปีปทุม – มหาสารคาม (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2045 , 2040) ระยะทางในเขตอำเภอ 15 กิโลเมตร

1.3) ทางหลวงแผ่นดินสายพยัคฆภูมิพิสัย – บ้านเม็กดำ ระยะทางในเขตอำเภอ 1 กิโลเมตร

1.4) ทางหลวงแผ่นดินสายพยัคฆภูมิพิสัย – สตึก – บุรีรัมย์ (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 219) ระยะทางในเขตอำเภอ 5 กิโลเมตร

1.5) ทางหลวงแผ่นดินสายพยัคฆภูมิพิสัย – เกษตรวิสัย – สุวรรณภูมิ (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 202) ระยะทางในเขตอำเภอ 22 กิโลเมตร

1.6) ทางหลวงชนบทสายบ้านเม็กดำ – บ้านโคกล่าม ระยะทางในเขตอำเภอ 9 กิโลเมตร

1.7) ทางหลวงชนบทสายบ้านหนองอีเข็ม – บ้านโนนแคน ระยะทางในเขตอำเภอ 10 กิโลเมตร เส้นทางเชื่อมระหว่างตำบลและหมู่บ้านเป็นถนนลาดยางและคอนกรีต

2) การคมนาคมติดต่อภายในเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

2.1) ถนนสายประธาน ได้แก่ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 202 และหมายเลข 219

2.2) ถนนสายหลัก ได้แก่ ถนนวิจิตรราษฎร์บำรุง ถนนสุวรรณวงส์ ถนนมิตรภาพสัมพันธ์ และถนนนุดจรัส

2.3) ถนนสายรอง ได้แก่ ถนนราษฎร์สามัคคี ถนนราษฎร์พัฒนา ถนนดำรงราษฎร์ ถนนรอบ – เมือง ถนนโพธิ์ชัยนิมิต ถนนปะหลาน ถนนพุทธรักษา

2.4) ถนนสายย่อย ได้แก่ ซอยเทศบาล 1 ซอยเทศบาล 2 ซอยสันติสุข ซอยสันติธรรม ซอยบูรพา ซอยมิตรภาพสัมพันธ์ ซอยปฐา ซอยลม โขย ซอยร่วมใจ ซอยปะหลาน 1, 2, 3, 4 ฯลฯ

2.1.2 สถานีขนส่ง

สถานีขนส่งในเขตเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย มี 1 แห่ง อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่บนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 219 โดยมีรถโดยสารประจำทางที่ผ่านเข้ามาในพื้นที่ ทั้งรถโดยสารระหว่างจังหวัด รถโดยสารระหว่างอำเภอ และรถสองแถว วิ่งระหว่างตำบลทุกตำบลในอำเภอพัคฆภูมิพิสัย ซึ่งเส้นทางการเดินรถของรถสองแถว จะผ่านเข้าไปทุกหมู่บ้านของอำเภอพัคฆภูมิพิสัย

2.2 การสื่อสาร

2.2.1 การไปรษณีย์

การสื่อสารไปรษณีย์ในเขตเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย มีที่ทำการไปรษณีย์ 1 แห่ง คือ การไปรษณีย์อำเภอพัคฆภูมิพิสัย ตั้งอยู่ถนนวิจิตรราษฎร์บำรุง

2.2.2 โทรศัพท์

การสื่อสารทางด้านโทรศัพท์ ในเขตเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย มีโทรศัพท์พื้นฐาน 1,356 หมายเลข คิดเป็น 1 หมายเลข ต่อประชากร 6.23 คน นอกจากนี้ยังมีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 900 ซึ่งติดตั้งสถานีเครือข่ายส่งสัญญาณที่ชุมสายโทรศัพท์พัคฆภูมิพิสัย ระบบ 800 ซึ่งติดตั้งสถานีเครือข่ายส่งสัญญาณที่ ที่ทำการไปรษณีย์พัคฆภูมิพิสัย สังกัดการสื่อสารแห่งประเทศไทย ให้บริการระบบ DTAC ติดตั้งสถานีเครือข่ายส่งสัญญาณที่ หมู่ที่ 16 ต.ปะหลาน และระบบ GSM ติดตั้งสถานีเครือข่ายส่งสัญญาณที่บ้านปะหลาน หมู่ที่ 1 ต.ปะหลาน

2.3 ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

2.3.1 การไฟฟ้า

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย ได้รับการบริการด้านกระแสไฟฟ้าอย่างทั่วถึง โดยมีผู้ใช้ไฟฟ้า จำนวน 3,200 ครัวเรือน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพัคฆภูมิพิสัย

2.2.2 การประปา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย ได้รับการบริการการประปาอย่างทั่วถึง โดยมีผู้ใช้น้ำประปาและน้ำผิวดิน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอพัคฆภูมิพิสัย และมีประชากรอีกบางครัวเรือน (ในหมู่บ้านโนนสูง) ยังไม่มีน้ำประปาใช้ ขณะนี้อาศัย

นำจากบ่อผุดดินในการอุปโภค บริโภค ซึ่งทางเทศบาลจะได้ประสานกับทางประปาส่วนภูมิภาค พักณภูมิพิสัยเพื่อให้ขยายระบบประปาบริการประชาชนให้ทั่วถึงต่อไป

3. ข้อมูลพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ

3.1 การเกษตรกรรม

ในเขตเทศบาลมีพื้นที่ทำการเกษตรประมาณ 1,250 ไร่ ส่วนใหญ่ปลูกข้าว ประมาณ 80 % อีก 20 % ปลูกไม้ผล ไม้ยืนต้น และพืชผักชนิดต่าง ๆ การเกษตรอาศัยน้ำฝนเป็นหลัก

3.2 การอุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลมีโรงงานอุตสาหกรรม 8 แห่ง คือ

3.2.1 โรงงานทำน้ำแข็งหลอด	1 แห่ง
3.2.2 โรงงานผลิตน้ำดื่ม	2 แห่ง
3.2.3 โรงงานผลิตวัสดุก่อสร้าง	4 แห่ง
3.2.4 โรงกลึง	4 แห่ง
3.2.5 โรงสีข้าวขนาด 50 เกวียน	1 แห่ง

3.3 การพาณิชย์กรรม

การค้าและการบริการของเทศบาลตำบลพักณภูมิพิสัย เป็นการทำธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพเป็นสำคัญ ย่านพาณิชย์กรรม ส่วนใหญ่ ตั้งอยู่ตอนกลางในเขตเทศบาลตำบลพักณภูมิพิสัย ร้านค้าประกอบกิจการพาณิชย์กรรม ประกอบด้วย

- 3.3.1 ธนาคาร 3 แห่ง
- 3.3.2 ร้านขายวัสดุก่อสร้าง 7 แห่ง
- 3.3.3 ร้านขายเสื้อผ้า 80 แห่ง
- 3.3.4 ร้านขายอาหารและเครื่องดื่ม 45 แห่ง
- 3.3.5 ร้านขายสินค้าเกี่ยวกับการเกษตร 10 แห่ง
- 3.3.6 ร้านขายสินค้าเบ็ดเตล็ด 151 แห่ง

3.4 การบริการ

- 3.4.1 โรงแรม 3 แห่ง
- 3.4.2 สถานีบริการน้ำมัน 7 แห่ง
- 3.4.3 สถานีขนส่ง 1 แห่ง
- 3.4.4 ร้านตัดผม 10 แห่ง
- 3.4.5 ร้านเสริมสวย 24 แห่ง

3.5 การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาล ไม่แห่งท่องเที่ยว แต่สถานที่ที่สามารถพัฒนาเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจได้ คือ สวนพุทธ ซึ่งมีเนื้อที่ประมาณ 10 ไร่

3.6 ตลาดสด

ตลาดสดในเขตเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย มีจำนวน 1 แห่ง ตั้งอยู่บนถนนวิจิตรราษฎร์บำรุง เป็นตลาดสดที่ได้มาตรฐาน ก่อสร้างเสร็จเมื่อปลายปี พ.ศ. 2551

3.7 สถานธนาธนาคาร

อำเภอพัคฆภูมิพิสัย มีสถานธนาธนาคาร 1 แห่ง ซึ่งอยู่ในความควบคุมของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย เปิดให้บริการทางการเงินแก่ประชาชนที่มีความต้องการเงินระยะสั้น มีผู้ใช้บริการในปีหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนมาก

4. ข้อมูลพื้นฐานด้านสังคม

4.1 การศึกษา

ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในเขตเทศบาล ดังนี้

4.1.1 สถานศึกษาเอกชน 2 แห่ง ประกอบด้วย

1) โรงเรียนพระกุมารศึกษา (เปิดสอนระดับอนุบาล ถึงระดับมัธยมศึกษา

ตอนต้น)

2) โรงเรียนอนุบาลเอี่ยมสุข (เปิดสอนระดับอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษา)

4.1.2 สถานศึกษาของรัฐบาล 5 แห่ง ประกอบด้วย

1) โรงเรียนพัคฆภูมิพิสัย (เปิดสอนระดับอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษา)

2) โรงเรียนอนุบาลพัคฆภูมิพิสัย (เปิดสอนระดับอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษา)

3) โรงเรียนพัคฆภูมิวิทยาการ (เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอน

ปลาย)

4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย (เปิดสอนในระดับก่อนวัย

เรียน)

5) ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.2 ศิลปวัฒนธรรม

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัยส่วนใหญ่เป็นคนพื้นเมืองชาวอีสานดั้งเดิม นับถือศาสนาพุทธ มีภาษาไทยอีสานเป็นภาษาในการสื่อสาร ผู้คนยึดมั่นขนบธรรมเนียมประเพณี โอบอ้อมอารี รักหมู่คณะ ไร่เรียงสนุกสนาน จะเห็นได้จากความร่วมมือในการจัดงานประเพณี

งานบุญ ซึ่งจะมีตลอดปี เรียกว่า “ ฮีตสิบสอง ครองสิบสี่ ” เพราะมีความเคารพศรัทธาศาสนาให้ ความเคารพนับถือผู้ใหญ่ รักถิ่นฐานบ้านเกิด จะยึดถือสิ่งที่บรรพบุรุษปฏิบัติสืบต่อกันมา ไม่ว่าจะเป็ น การประกอบอาชีพหรือการกินอยู่ การรวมกลุ่มองค์กรต่างๆ เป็นองค์กรที่มีรูปแบบชัดเจน

4.3 การศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณ ร้อยละ 99.40 ศาสนาอื่น ประมาณร้อยละ 1.60 โดยศาสนสถานอันเป็นศูนย์รวมจิตใจ และที่ประกอบ ศาสนกิจของพุทธศาสนิกชน โดยมีสถาบันหรือองค์กรทางศาสนา ดังนี้

4.3.1 วัด , สำนักสงฆ์ จำนวน 4 แห่ง

4.3.2 ศาลเจ้า จำนวน 1 แห่ง

4.3.3 โบสถ์ (คริสต์จักร) จำนวน 2 แห่ง

5. ข้อมูลด้านสาธารณสุขของรัฐ

สถานบริการสาธารณสุขของรัฐ

โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 90 เตียง 1 แห่ง

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 1 แห่ง

คลินิก (เอกชน) 9 แห่ง

6. ชุมชน

จำนวนชุมชนในเขตเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยทั้งหมด 12 ชุมชน และ กลุ่มพลังมวลชน แบ่งได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนชุมชนในเขตเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

ชุมชน	ที่อยู่	จำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.)	จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน(อสม.)
ชุมชนปะหลาน 1	หมู่ 1 ต.ปะหลาน	16 คน	19 คน
ชุมชนปะหลาน 2	หมู่ 2 ต.ปะหลาน	13 คน	9 คน
ชุมชนปะหลาน 3	หมู่ 13 ต.ปะหลาน	15 คน	13 คน
ชุมชนปะหลาน 4	หมู่ 14 ต.ปะหลาน	20 คน	24 คน
ชุมชนเมืองเจีย	หมู่ 8 ต.ปะหลาน	22 คน	11 คน
ชุมชนโนนสูง	หมู่ 10 ต.ปะหลาน	5 คน	7 คน

ชุมชน	ที่อยู่	จำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.)	จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน(อสม.)
ชุมชนเมืองเก่า	หมู่ 15 ต.ปะหลาน	15 คน	11 คน
ชุมชนโนนเขาคำ	หมู่ 16 ต.ปะหลาน	23 คน	22 คน
ชุมชนสระสี่เหลี่ยม	หมู่ 1 ต.ลานสะแก	7 คน	10 คน
ชุมชนหนองไผ่	หมู่ 2 ต.ลานสะแก	6 คน	7 คน
ชุมชนโนนม่วง	หมู่ 12 ต.ลานสะแก	12 คน	9 คน
ชุมชนสนามชัย	หมู่ 16 ต.ลานสะแก	18 คน	6 คน
รวม		171	148

7. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจ/กิจกรรม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานที่ต้องออกไปช่วยเหลือประชาชนยามเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินพร้อมทั้งเฝ้าระวังและเตรียมความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดสาธารณภัยทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และภัยอื่นๆ ดังนั้นความพร้อมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่หน้าที่ต้องมีและยึดถือปฏิบัติ มีอัตรากำลังและเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้ประกอบด้วย

7.1 อัตรากำลังพล จำนวน 15 นาย

7.2 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนสังกัดศูนย์ อปพร. ทต. พัคฆภูมิพิสัย

จำนวน 171 คน

7.3 รถยนต์บรรทุกน้ำดับเพลิง ขนาดความจุน้ำ 10,000 ลิตร จำนวน 2 คัน

7.4 รถบรรทุกน้ำดับเพลิง ขนาดความจุน้ำ 6,000 ลิตร จำนวน 1 คัน

7.5 รถยนต์เคลื่อนที่เร็วกู้ภัย (เล็ก) จำนวน 1 คัน

7.6 เครื่องยนต์สูบน้ำดับเพลิงชนิดหาบหาม จำนวน 1 เครื่อง

7.7 เรือยนต์ จำนวน 1 ลำ

7.8 เบอร์โทรแจ้งเหตุ 199 และ 043 – 791199

8. ข้อมูลพื้นฐานด้านการเมือง - การบริหาร

8.1 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย ประกอบด้วย

8.1.1 ฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สภาเทศบาล เป็นองค์กรทางการเมืองที่สำคัญ ทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ได้รับเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน

8.1.2 ฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และรองนายกเทศมนตรีมาจากการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีหลักการสำคัญประกอบด้วย การกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของสมาชิกสภาไว้คราวละ 4 ปี และการเพิ่มเติมสิทธิของราษฎรในการเสนอข้อบัญญัติและการถอดถอนสมาชิกรวมทั้งคณะบริหารท้องถิ่น

8.2 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 มาตรา 16 และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ส่วนที่ 3 มาตรา 50, 51, 52, 53, 54 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้ดังนี้

8.1.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

8.1.2 การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

8.1.3 การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

8.1.4 การจัดสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

8.1.5 การสาธารณูปโภค

8.1.6 การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

8.1.7 การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน

8.1.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

8.1.9 การจัดการศึกษา

8.1.10 การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและด้อย

โอกาส

8.1.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

8.1.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

8.1.13 การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

8.1.14 การส่งเสริมการกีฬา

8.1.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

- 8.1.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 8.1.17 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 8.1.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 8.1.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 8.1.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 8.1.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 8.1.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 8.1.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรง

มหรสพและสาธารณสุขสถานอื่นๆ

- 8.1.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 8.1.25 การผังเมือง
- 8.1.26 การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- 8.1.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะภัย
- 8.1.28 การควบคุมอาคาร
- 8.1.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 8.1.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและ

รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- 8.1.31 กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

ประกาศ กำหนด

8.3 บุคลากร

ปีงบประมาณ 2554 เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย มีบุคลากรปฏิบัติงานทั้งสิ้น จำนวน 109 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย ประจำปีงบประมาณ 2554

พนักงานเทศบาล	ชาย	หญิง	รวม
พนักงานเทศบาลสามัญ	24	16	40
พนักงานจ้าง	47	22	69
รวม	71	38	109

ข้อมูล : เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย ณ วันที่ 24 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ชนัญธิดา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง 10 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น เช่น บำนาญ การประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงิน โบนัส ด้านสันตนาการ และการกีฬาที่อยู่อาศัย การเดินทางและการขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริหารห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างทางด้านอายุและการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมี
แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
จำนวน 8 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร
ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
และ ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

วรศักดิ์ ลือชา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าแรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัย
ด้านสุขวิทยาของบุคลากรเทศบาลตำบลลานพัฒนา พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่
ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านการเงิน
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านเงินเดือน
ด้านค่าตอบแทนและด้านสถานภาพการทำงาน โดยภาพรวมสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสุขวิทยา มีระดับ
แรงจูงใจระดับปานกลาง แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัย ด้านแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลคลองลานพัฒนา
พบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการเจริญเติบโต
ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการ
ยอมรับนับถือ โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในระดับมาก

วัชรระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาในระดับมาก แรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ลือชา ภักดีศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากร
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากร
ประเภทลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายได้ 3 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงาน

เทศบาลสามัญและพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรให้เป็นไปตามเกณฑ์และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อได้บังคับบัญชา โดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ

โดยสรุป บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อเสนอเทศน์นี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่าระดับการศึกษา เพศ และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิพล เกสร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) โดยสรุป บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์

தாகจังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แมนนิง (Manning, 1997 : 4028 - A) ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบอร์ก และการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุนและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

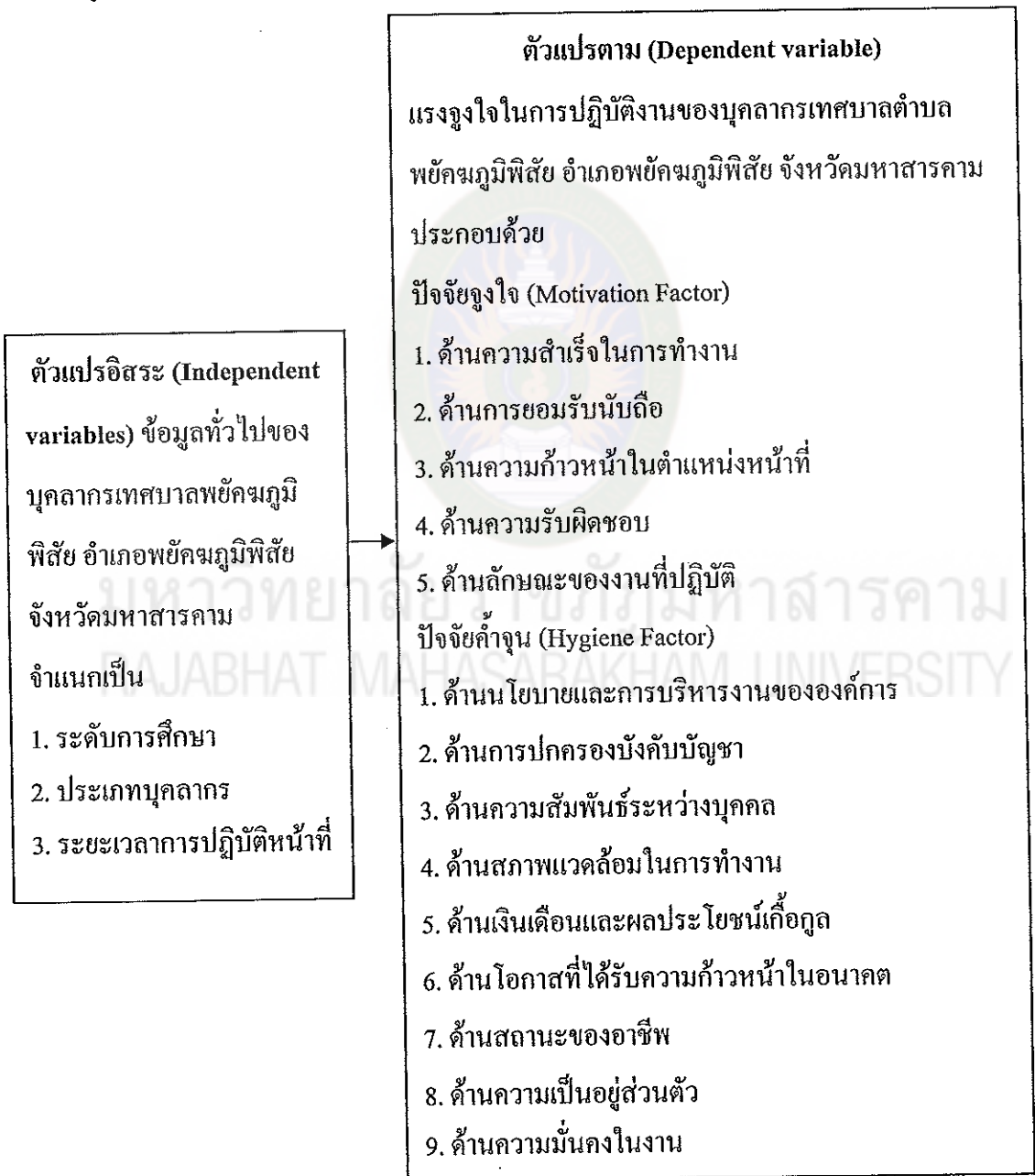
ไรท์ (Wright, 2001 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาการจูงใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสภาพโดยทั่ว ๆ ไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์กร ความขัดแย้ง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่น จะมีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงานขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตขององค์กรของรัฐบาลได้จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีความสอดคล้องกัน คือผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของแมคเคลแลนดล์ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูงนอกจากนี้ การศึกษางานวิจัย พบว่า การเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบ เช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร ระเบียบข้อบังคับ และเป้าหมายที่พิเศษขององค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นและหลายงานวิจัยได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของผู้นำ ความมีเหตุผลในการทำงาน สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า งานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีตัวแปรที่สำคัญๆ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน การเติบโตทางวิชาชีพ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางอาชีพ นโยบายและ การบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดแรงจูงใจตาม ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 256 - 258) ประกอบด้วย 14 ด้าน ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย